



Kommunförbundets
NÄTPUBLIKATION

Den kommunala beslutsfattarens handbok om jämställdhet

Innehåll

Förord	3
1 Jämställdhet är en uppgift också för kommunen	5
2 Lagstiftning om jämställdhet	8
3 Europeisk deklaration om jämställdhet	11
4 Jämställdhet i beslutsfattandet	14
5 Jämställdhetsfrämjande i styrningen av verksamheten och ekonomin	16
6 Jämställdhet i servicen	20
7 Könskonsekvensbedömning	23
8 Säkerhet och förebyggande av våld	26
9 Begrepp	29
Kommunförbundet stöder kommunernas jämställdhetsarbete	31
Checklista för beslutsfattaren	32

Handboken ingår i Finlands Kommunförbunds och Naisjärjestöt yhteistyössä – Kvinnoorganisationer i Samarbete NYTKIS rf:s TASE-projekt (Den europeiska deklarationen om jämställdhet som verktyg för ett systematiskt främjande av jämställdheten i kommunerna). Social- och hälsovårdsministeriet har beviljat projektet finansiering ur Europeiska socialfonden. Dessutom finansierar kommunerna och Kommunförbundet projektet. Pilotkommuner är Esbo, Salo, Vanda och Åbo.



Skribenter:

Milla Sandt, Sinikka Mikola

Textredigering: Milla Sandt

Bilder:

Heli Sorjonen, Seppo Haavisto och Futureimagebank

© Finlands Kommunförbund

Helsingfors 2014

ISBN 978-952-293-216-7 (tryckt)

ISBN 978-952-293-217-4 (pdf)

Tryckeri: Kommunförbunds tryckeri, Helsingfors

Förord

Jämställdhet är en väsentlig del av kommunalpolitiken. Beslutsfattarna i kommunen har möjlighet att påverka invånarnas vardagsliv och jämställdheten i praktiken, och därför är kännedom om jämställdhetsfrågor en viktig del av de förtroendevaldas kompetens.

Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män berör kommunens hela verksamhet: förvaltningen och beslutsfattandet, kommuninvånarna och servicen till dem samt kommunen som arbetsgivare. Regeringens jämställdhetsprogram, ministeriernas styrning och också EU-politiken återspeglas i kommunerna på många sätt.

Kommunernas service utgör grunden till jämställdhet för kommuninvånarna. Servicen erbjuder kvinnor och män i olika invånargrupper jämlika möjligheter t.ex. till utbildning, arbete och fritidsaktiviteter. Jämställdheten ska synas lika väl i slutändan. Också kommunerna har mycket att göra när det gäller att minska könsrelaterade skillnader, exempelvis inom hälsa, säkerhet och utbildning och vid sammanjämkning av arbetsliv och familjeliv.

Vid ingången av en ny fullmäktigeperiod är det på sin plats att i allt större utsträckning ta med jämställdhetsfrågorna i kommunens beslutsfattande. Vidare är det angeläget att stärka kvinnors och mäns jämlika möjligheter att delta när besluten fattas. För tillfället är endast cirka 36 procent av fullmäktigeledamöterna kvinnor. I stora kommuner råder mera balans mellan andelen kvinnliga och manliga ledamöter. Andelen kvinnor av fullmäktigeordförandena och styrelseordförandena är mindre än en tredjedel i såväl små som stora kommuner.

Denna handbok ger de förtroendevalda basfakta om jämställdhet i kommunernas verksamhet och beslutsfattande. Alla beslutsfattare i kommunerna rekommenderas att dessutom ta del av den europeiska deklARATIONEN om jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå. JämställdhetsdeklARATIONEN har utarbetats i samarbete mellan de europeiska kommunorganisationerna. Kommunförbundets styrelse rekommenderar att deklARATIONEN antas.

Jämställdhet är en angelägenhet för både kvinnor och män och alla är betjänta av den. Det är vår förhoppning att denna handbok ska vara till hjälp för både män och kvinnor i alla kommuner i landet. Jämställdhet är en aktuell och viktig fråga, inte minst nu när kommunerna genomgår stora förändringar.

Kommunförbundet vill stöda kommunerna att främja jämställdheten, för en fungerande jämställdhet gynnar alla kommuninvånarens välfärd och hjälper kommunerna att bygga en hållbar framtid för sina invånare nu och i framtiden.



Antti Lindtman
styrelseordförande



Kari-Pekka Mäki-Lohiluoma
verkställande direktör



1 Jämställdhet är en uppgift också för kommunen

Enligt kommunallagen ska kommunen främja kommuninvånarnas välfärd och en hållbar utveckling inom sitt område. Jämställdhet mellan könen, likabehandling av kommuninvånarna och iakttagande av de mänskliga rättigheterna är avgörande för välfärden och en socialt hållbar utveckling.

Kommunerna har en viktig roll när det gäller att främja jämställdheten mellan kvinnor och män. Välorganiserad service, en fungerande och trygg vardag och jämställdhet i beslutsfattandet utgör grunden för jämställdhet för kommuninvånarna.

- Jämställdhet är en oskiljbar del av demokrati och mänskliga rättigheter
- En välfungerande representativ demokrati betyder att kvinnor och män får sin stämma hörd på ett jämlikt sätt i det kommunala beslutsfattandet
- Kommunens service är viktig för jämställdheten
- Enligt jämställdhetslagen ska kommunen i all sin verksamhet främja jämställdheten mellan könen på

ett målinriktat och planmässigt sätt

- Kommunen är en stor arbetsgivare och ansvarig för en jämställd personalpolitik

Jämställdhet mellan könen avser att kvinnor och män har rätt och möjlighet att delta på lika villkor i samhället och göra val oberoende av kön samt att kvinnors och mäns särdrag uppskattas på lika villkor.

Att erbjuda **jämlika möjligheter** är inte nog för att främja jämställdheten för kommuninvånarna. Jämställdheten **ska synas lika väl i slutändan**. Alltså hur jämställdheten syns i praktiken i servicen och beslutsfattandet, och hur man de facto har lyckats bemöta kvinnors och mäns behov.

I denna handbok beskrivs kommunens roller och metoder i jämställdhetsfrämjandet. Den hjälper beslutsfattaren att inse varför jämställdhet är en väsentlig del av kommunens verksamhet och kommuninvånarnas välfärd.

Kommunerna ska i all sin verksamhet främja jämställdheten på ett målinriktat och planmässigt sätt samt skapa och befästa sådana tillvägagångssätt som säkrar främjandet av jämställdheten mellan kvinnor och män vid beredningen av ärenden och i beslutsfattandet (lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män 609/1986).

Kommunerna kan påverka jämställdheten mellan kvinnor och män

Det finns fortfarande mycket att göra för jämställdheten, och kommunerna bör inta en aktiv roll i detta arbete. Genom service och gott beslutsfattande kan man påverka skillnader som medför ojämlikhet mellan kvinnor och män och stärka jämställdheten för kommuninvånarna.

I jämställdhetsarbetet bör man satsa på alla kommuninvånarens välfärd och skapa en socialt hållbar framtid för kommunen.

Skillnaderna mellan män och kvinnor syns exempelvis i arbetslivet, utbildningen och den fysiska säkerheten:

- Utan utbildning är 13 % av männen i åldern 17–24 mot 10 % av kvinnorna i samma ålder
- Arbetslöshetsgraden bland män är 7,5 % och bland kvinnor 6,6 %
- I den offentliga sektorn arbetar 15 % av männen mot 42 % av kvinnorna
- Kvinnors medellön är 82 % av männens medellön
- Vid brott mot liv och hälsa är 61 % av offren män och 39 % kvinnor
- Vid brott mot liv och hälsa är 84 % av förövarna män och 16 % kvinnor
- Vid sexualbrott är 9 % av offren män och 91 % kvinnor

Källa: Statistikcentralen 2011 och 2012

Varierande skillnader

Också andra omständigheter än kön påverkar kommuninvånarnas erfarenheter och möjligheter samt jämställdheten i praktiken. Det kan vara ålder, boningsort, social ställning, bakgrund, religion och sexuell läggning.

Olika aspekter påverkar kommuninvånarens liv samtidigt, exempelvis en skolelev, en kund hos äldreomsorgen eller en person som hör till en minoritet är samtidigt också flicka, pojke, kvinna eller man. Till exempel utslagning kan drabba kvinnor och män på olika sätt.

När man talar om män och kvinnor är det bra att komma ihåg också andra skillnader, för varken män eller kvinnor är sinsemellan lika. Att ifrågasätta och avveckla könsrelaterade stereotyper i kommunens verksamhet och service främjar jämställdheten.

EXEMPEL:

Fattigdom kan vara könsrelaterad

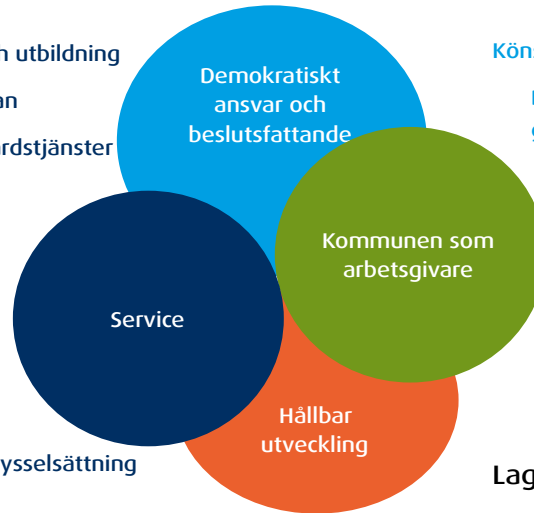
Den största gruppen låginkomsttagare är de ensamboende. Omkring 30 % av de ensamboende lever under fattigdomsgränsen. Mellan könen finns det skillnader: nästan hälften av de ensamboende kvinnorna under 30 år levde under fattigdomsgränsen år 2006, medan motsvarande andel för männen i samma ålder och situation låg under 43 %. Också bland äldre är fattigdom vanligare för kvinnor: cirka 31 % av ensamboende kvinnor över 75 år levde under fattigdomsgränsen år 2006. Bland männen var procenten avgjort mindre.

Källa: Institutet för hälsa och välfärd, Statistikcentralen

Kommunerna främjar jämställdhet mellan kvinnor och män

Servicen tryggar jämställdheten

Undervisning och utbildning
Småbarnsfostran
Social- och hälsovårdstjänster
Äldreservice
Ungdom, bibliotek, kultur
idrott
Markanvändning,
boende, trafik,
samhälsteknik, miljö
Näringspolitik och sysselsättning



Jämställdhetslagen

Könskvoter i organ
Den kommunala arbetsgivarens jämställdhetsplan
Läroanstaltarnas jämställdhetsplaner
Främjande av operativa jämställdhet
Europarådets konvention om förebyggande av könsbetingat våld
Lagen om likabehandling

Europeiska deklARATIONEN om jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå

- en frivillig förbindelse att främja jämställdhet i enlighet med Finlands lag
- ett samlande strategiskt och praktiskt redskap för kommunerna

2 Lagstiftning om jämställdhet

Kommunernas skyldighet att främja jämställdheten mellan könen regleras i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män. Jämställdhetsfrämjande ingår också i många speciallagar och bestämmelser som gäller kommunernas service, till exempel i utbildningslagstiftningen och grunderna för läroplaner.

Finlands jämställdhetslagstiftning påverkas av internationella avtal och EU:s lagstiftning. Finland har undertecknat FN:s konvention om avskaffandet av alla former av diskriminering mot kvinnor (CEDAW 1979) och Pekingplattformen (FN:s handlingsplan 1995). EU:s jämställdhetspolitik styr kommunerna bland annat när det gäller genomförandet av strukturpolitiken.

Kommunerna styrs utom av lagstiftningen också av den nationella jämställdhetspolitiken, regeringens jämställdhetsprogram och ministeriernas anvisningar. Målen i regeringens jämställdhetsprogram 2012–2015 gäller också kommunerna. De går ut på bland annat integrering av jämställdhetsaspekten i kommunreformen, främjande av jämställdheten mellan könen i utbildningen och förebyggande av könsrelaterat våld.

Jämställdhetslagen

Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986), jämställdhetslagen, berör kommunens hela verksamhet: förvaltning och beslutsfattande, kommuninvånare och servicen till dem samt kommunen som arbetsgivare.



Lagens syfte är att hindra diskriminering på grund av kön, främja jämställdheten mellan kvinnor och män och förbättra kvinnans ställning i synnerhet i arbetslivet. I lagen ingår också bestämmelser om jämställdhet vid utbildning och undervisning.

Utöver förbuden mot diskriminering gäller särskilt följande bestämmelser kommunerna:

- myndigheternas skyldighet att främja jämställdheten könskvoter i sammansättningen av organ inom den offentliga förvaltningen och organ som utövar offentlig makt
- jämställdhet vid utbildning och undervisning samt läroanstalters jämställdhetsplaner i annan än grundläggande utbildning
- arbetsgivarnas skyldighet att främja jämställdheten samt jämställdhetsplaner beträffande personalen
- jämställdhet i fråga om tillgång och utbud på varor och tjänster

Jämställdhetslagen beaktar att det kan behövas specialåtgärder som riktas endast till män eller endast till kvinnor. Exempelvis Helsingfors stads kampanj "Kundit kondikseen" som är hälsoundersökningar för män är därför inte diskriminering på grund av kön.

Lagen revideras under 2013 och den kommer troligen att kompletteras med bestämmelser om förbud mot diskriminering av personer som hör till en könsminoritet och om främjande av jämställdhet för sådana personer.

Kommunen är skyldig att främja jämställdheten

För att jämställdheten mellan könen ska synas och vara verklighet i servicen till kommuninvånarna och i kommunens beslut, bör jämställdhetsfrämjandet utgöra en naturlig del av kommunens verksamhet. Lagstiftaren har beaktat detta och lagen förpliktar kommunen att som

myndighet **främja jämställdheten på ett målinriktat och planmässigt sätt i all sin verksamhet.**

För att det ska lyckas bör kommunen integrera jämställdhetsfrämjandet i sin praxis och förvaltning samt i tillgången och utbudet på tjänster.

Könskvoter i kommunala organ

Till kommunens kanske mest kända skyldigheter enligt jämställdhetslagen hör könskvoterna i kommunala organ. I kommunala organ och organ för kommunal samverkan, med undantag för kommunfullmäktige, ska kvinnor och män vara representerade till minst 40 procent vardera, om inte särskilda skäl talar för något annat.

Kvoten gäller kommunstyrelser, nämnder och liknande organ samt organ för kommunal samverkan. Om ett bolag med kommunal majoritet har ett förvaltningsråd, en direktion eller ett annat organ som består av förtroendevalda, ska det i organet finnas en jämn representation av kvinnor och män, om inte särskilda skäl talar för något annat. Kvoterna gäller inte organens ordförande.

Kommunen främjar jämställdheten bland sina anställda

Arbetsgivare med minst 30 anställda förutsätts utarbeta en jämställdhetsplan. I jämställdhetslagen anges vad som åtminstone ska ingå i denna plan. Där ska finnas en redogörelse för jämställdhetsläget på arbetsplatsen inklusive en specificering av fördelningen av kvinnor och män i olika uppgifter samt en kartläggning av klassificeringen, lönerna och löneskillnaderna i kvinnors och mäns uppgifter. Planen ska också innehålla åtgärder som är nödvändiga för att främja jämställdheten samt en utvärdering av hur tidigare åtgärder har genomförts och vad de lett till.

Jämställdhetsplanering vid läroanstalter

Genom jämställdhetslagens bestämmelser om utbildning och undervisning stärks jämlika möjligheter till utbildning

och yrkesmässig utveckling för både kvinnor och män. Enligt lagen ska läroanstalterna vara målinriktade och planmässiga i sitt arbete för jämställdhet för de studerande och integrera arbetet i sin verksamhet. Planen ska helst ta upp hur sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön förebyggs. Enligt den lagstiftning som gäller i början av 2013 berör kravet på jämställdhetsplanering inte den grundläggande utbildningen. Förbud mot diskriminering vid läroanstalter regleras separat.

Strävan i revideringen av jämställdhetslagen under 2013 är att klargöra bestämmelserna om hur läroanstalterna ska främja jämställdheten. De kommer sannolikt att utvidgas och gälla också läroanstalter inom den grundläggande utbildningen.

Lagen om likabehandling

Kommunen har skyldigheter inte bara enligt jämställdhetslagen utan också enligt lagen om likabehandling (21/2004). Enligt denna får ingen diskrimineras på grund av ålder, etniskt eller nationellt ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd, funktionshinder, sexuell läggning eller av någon annan orsak som gäller hans eller hennes person.

Enligt lagen om likabehandling ska kommunen utarbeta en likabehandlingsplan. Lagen ses över under 2013.

Frågor till beslutsfattaren:

- Kan du till vad jämställdhetslagen ålägger din kommun?
 - Hur iakttas jämställdhetslagen i din kommun?
 - Har din kommun som arbetsgivare en uppdaterad jämställdhetsplan?
 - Har de andra läroanstalterna än de för grundläggande utbildning i din kommun jämställdhetsplaner för studieverksamheten?
 - Har din kommun en operativ jämställdhetsplan som gäller service och myndighetsverksamhet?
 - Har din kommun en likabehandlingsplan?
-

3 Europeisk deklARATION om jämställdhet

Känner du redan till den europeiska deklARATIONEN om jämställdhet? Du kan ladda ned den gratis på Kommunförbundets webbhandel shop.kommunerna.net > Sök produkter > DeklARATION om jämställdhet.

Den europeiska deklARATIONEN om jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå är en förbindelse om att genomföra jämställdhet i kommunen. DeklARATIONEN är ett bra stöd i beslutsfattandet, och genom att underteckna den bekräftar kommunen att den förbinder sig att främja jämställdheten i enlighet med lagstiftningen i fråga.

Som förtroendevald kan du stärka kommunens engagemang i främjandet av jämställdhet mellan könen genom att föreslå att kommunen antar jämställdhetsdeklARATIONEN.

DeklARATIONEN ger stöd i beslutsfattandet

JämställdhetsdeklARATIONEN är ett tecken på kommunens engagemang, men är också ett konkret redskap i beslutsfattandet. Den hjälper kommunerna att skapa sig en bild av hur jämställdhet kan främjas, följas och utvärderas i all kommunal verksamhet.

JämställdhetsdeklARATIONEN har utarbetats i samarbete mellan de europeiska kommunorganisationerna. Kommunförbundet har rekommenderat kommunerna och landskapen att anta den.

- I deklARATIONEN ingår en täckande beskrivning av vad jämställdhet betyder för kommunens demokratiska ansvar, servicen, arbetsgivarrollen, förebyggandet av könsrelaterat våld, samhällsplaneringen samt en hållbar utveckling för miljön och ekonomin.
- I deklARATIONEN ges konkreta exempel på hur jämställdheten mellan könen kan främjas i praktiken bland annat ur aspekterna hälsoförhållanden, sociala tjänster, fritidssysselsättning, trafik och offentlig upphandling.

Engagemang i jämställdhetsdeklARATIONEN

I och med att kommunen undertecknar deklARATIONEN förbinder den sig att utarbeta en operativ jämställdhetsplan.

- Av planen ska framgå kommunens mål, åtgärder och resurser för att genomföra målen i deklARATIONEN.
- Om din kommun redan har en jämställdhetsplan kan den kompletteras utgående från deklARATIONEN. De flesta kommuner har utarbetat den lagstadgade personalpolitiska jämställdhetsplanen, men ofta saknas en operativ jämställdhetsplan för verksamheten och servicen.
- Denna operativa jämställdhetsplan ska bygga på deklARATIONEN och utarbetas inom två år från det att deklARATIONEN undertecknades.

När kommunen undertecknar deklARATIONEN förbinder den sig också att göra en könskonsekvensbedömning. När kommunen har undertecknat deklARATIONEN ska den planera med vilka prioriteringar, enligt vilket tidschema och med vilka resurser den bedömer konsekvenserna ur könsperspektiv. Planeringen ska införas i den operativa jämställdhetsplanen.

De förtroendevalda har en viktig roll när det gäller antagandet av deklARATIONEN

- I egenskap av förtroendevald kan du föreslå att kommunen ska underteckna jämställdhetsdeklARATIONEN.
- När kommunen har undertecknat deklARATIONEN ska de förtroendevalda se till att kommunen utarbetar en operativ jämställdhetsplan och att denna också innehåller en plan för könskonsekvensbedömning.
- När planerna är färdiga ska de förtroendevalda följa att målen aktivt omsätts i praktiken i kommunens verksamhet.

JämställdhetsdeklARATIONEN är utarbetad i samråd mellan kommunorganisationerna i Europa. De europeiska kommunförbundens paraplyorganisation CEMR samordnar informationen angående deklARATIONEN i Europa.

Kommunförbundet samordnar arbetet kring den europeiska jämställdhetsdeklARATIONEN i Finland och stöder kommunerna i det praktiska arbetet. Läs mera i handboken, s. 31.



Könskonsekvensbedömning är en viktig metod att främja jämställdheten för kommuninvånarna och också ett gott redskap för att omsätta målen i jämställdhetsdeklARATIONEN i praktiken.

Frågor till beslutsfattaren:

- Har din kommun antagit den europeiska deklARATIONEN om jämställdhet?
 - Om så är fallet, har kommunen utarbetat den obligatoriska operativa jämställdhetsplanen, alltså den som gäller service?
 - Ingår könskonsekvensbedömning i planen?
 - Har din kommuns förvaltningar och kommuninvånarna fått veta om att kommunen undertecknat deklARATIONEN?
 - Har målen i den operativa jämställdhetsplanen och principerna i jämställdhetsdeklARATIONEN aktivt omsatts i praktiken i din kommuns verksamhet?
-



4 Jämställdhet i beslutsfattandet

Jämställdheten är en oskiljbar del av kommunens demokratiska ansvar. Det betyder i praktiken att

- representationen och delaktigheten för män och kvinnor i beslutsfattandet är i balans
- jämställdheten mellan könen beaktas i beslutens innehåll
- kommunen ansvarar för att skyldigheterna i jämställdhetslagen uppfylls
- kommunens demokratiska organ har aktivt förbundit sig att främja jämställdheten
- partierna främjar jämställdheten i sin kommunalpolitik

Den europeiska deklARATIONEN om jämställdhet är ett häندigt redskap i detta sammanhang (se kapitel 3).

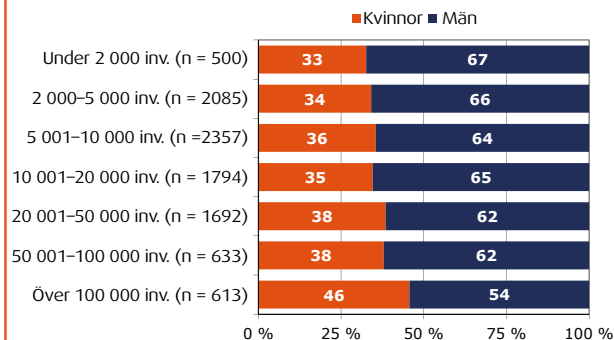
Kvinnorna är underrepresenterade i kommunfullmäktige

En balanserad representation och delaktighet för kvinnor och män i beslutsfattandet är väsentligt för demokratin i kommunen. Både kvinnors och mäns medinflytande tillför beslutsfattandet mångsidiga synpunkter och är en förutsättning för en fungerande demokrati. Könskvoterna har bidragit till ett jämställt deltagande i kommunalpolitiken.

FAKTARUTA

Enligt 42 § i kommunallagen kan en förtroendevald få ersättning för kostnader för anordnande av barnavård som behövs på grund av förtroendeuppdraget.

Invalda vid kommunalvalet 2012 enligt kön och kommunstorlek, %



Källa: Statistikcentralen.

Andelen kvinnor i kommunala förtroendeuppdrag i hela landet motsvarar inte andelen kvinnor av befolkningen. I kommunalvalet 2012 sjönk andelen kvinnor av ledamöterna för första gången sedan 1960-talet. Kommunerna uppvisar skillnader, men i medeltal är endast 36,2 procent av ledamöterna kvinnor. Partierna bör därför också på sikt ge akt på att det kommunala beslutsfattandet behöver balans mellan antalet kvinnor och män. Detta är bra att komma ihåg inte bara i kandidatuppställningen utan också i arbetsrutinerna och verksamhetskulturen.

Ordförandena

Könskvoterna i jämställdhetslagen garanterar en jämlik representation av kvinnor och män i kommunstyrelserna, nämnderna och de övriga kommunala organen och i mellankommunala organ. Kvoterna berör inte fullmäktiges sammansättning och inte heller ordförandena. Ordföran-

dena och kommundirektörerna har en avsevärd makt i beslutsfattandet. År 2011 var 16 procent av kommundirektörerna kvinnor och 84 procent män (Källa: Löner för kommunanställda, Statistikcentralen).

Andelen kvinnor som ordförande för kommunala organ under fullmäktigeperioden 2013–2016 i fastlandskommunerna:

Organ	Andelen kvinnor, %	
	ordförande	viceordförande
Kommunfullmäktige	28	22
Kommunstyrelsen	27	35
Nämnder*	29	38

* under fullmäktigeperioden 2009–2012
Källa: Kommunförbundet

För att öka jämställdheten i beslutsfattandet bör man således fästa särskild vikt vid valet av ordförande. Det samma gäller sammansättningen i arbetsgrupper som inte är egentliga organ och som inte direkt berörs av kvotbestämmelsen.

Jämställdhet i besluten

Jämställdheten bör vara synlig också i styrningen av kommunens verksamhet och i besluten. Besluten kan ha olika konsekvenser för kvinnor och män och för flickor och pojkar. I besluten och beslutsberedningen bör man därför bedöma hur besluten påverkar de båda könen och deras jämlika möjligheter, det vill säga göra en könskonsekvensbedömning.

Det kan till exempel finnas skillnader mellan kvinnors och mäns hälsa i olika inkomstklasser, områden och minoritetsgrupper.

Könskonsekvensbedömning är en granskning ur kvinnors, mäns, flickors och pojkars perspektiv som behövs bland annat vid beslut om

- strategin under fullmäktigeperioden
- budgetmålen för verksamheten och ekonomin i nämnder och fullmäktige
- viktiga förändringar i servicen, till exempel om koncept för servicenätet
- förvaltningsövergripande program, exempelvis välfärdsprogrammet för barn och unga och det äldrepolitiska programmet
- andra ärenden som har stor betydelse för kommuninvånarna.

Läs mera om könskonsekvensbedömning i kapitel 7.

Kommuninvånarnas delaktighet

Förutom representativ demokrati behövs också representativ delaktighet för kommuninvånarna. Det är viktigt att kvinnor och män i olika åldrar och ur olika befolkningsgrupper får föra fram sina åsikter. Delaktiga kvinnor och män är en resurs, för deras olika synvinklar berikar beredningen av ärendena, beslutsfattandet och serviceutvecklingen i kommunen. När flickor och pojkar uppmuntras att delta stärks demokratin också under kommande valperioder.

Frågor till beslutsfattaren:

- Råder det balans mellan mäns och kvinnors delaktighet i beslutsfattandet i din kommun?
- Blir kvinnors, mäns, flickors och pojkars synvinklar beaktade i beslutsfattandet?
- Diskuterar man besluten med tanke på jämställdhet mellan könen?
- Beaktas jämställdhetsperspektivet i beslutsförslagen?
- Är uppgifterna om din kommuns verksamhet indelade enligt kön i verksamhetsberättelsen, välfärdsberättelsen och utvärderingsberättelsen?

5 Jämställdhetsfrämjande i styrningen av verksamheten och ekonomin

Att främja jämställdheten i kommunen är en viktig uppgift bland många andra. När jämställdheten är en del av ledarskapet och börjar i kommunens strategi och går vidare till tillhandahållandet av service blir den en påtaglig verklighet för kommuninvånarna.

Enligt kommunallagen ska kommunen bedriva sin verksamhet målinriktat och planmässigt. Fullmäktige ska fatta beslut om de centrala målen för kommunkoncernens verksamhet och ekonomi och om principerna för koncernstyrningen. Kommunkoncernen leds genom kommunstrategin och de program, anvisningar och planer som omsätter strategin i praktiken. Fullmäktige beslutar om genomförandet av kommunstrategin i sista hand i budgeten och ekonomiplanen. Där ingår målen för tillhandahållandet av service och för investeringarna enligt kommunens sektorer, affärsverk, dottersamfund och samsamarbetsorganisationer. I budgeten och ekonomiplanen anslås resurser för kommunens olika sektorer och affärsverk så att de kan uppnå de uppställda målen. Kommunstyrelsen och nämnderna godkänner sina driftsplaner och affärsver-

kens direktioner sina separata budgetar, vilka bygger på budgeten och ekonomiplanen som fullmäktige godkännt.

Jämställdheten mellan könen kan integreras i

- fullmäktiges allmänna strategiska mål som gäller hela kommunen
- målen för sektorerna och serviceområdena
- nyckeltalen som mäter hur målen utfallit.

Särskilda jämställdhetsmål kan också ställas upp, exempelvis

- eliminera könsrelaterat våld och våld i nära relationer
- minska skillnaderna mellan kvinnor och män när det gäller hälsa.

Budgetmålen kan innehålla anvisningar om

- jämställdhet som en del av styrningen av utfallet, t.ex. resultatavtal
- framtagande av statistik- och användaruppgifter enligt kön
- konsekvensanalys ur jämställdhetsperspektiv vid genomförandet av budgetmålen
- jämställdhet vid upphandling av varor och tjänster, t.ex. biblioteksmaterial eller hemservice

-
- jämställdhet i gemensamma program för flera sektorer och serviceområden, t.ex. ett äldrepolitiskt program
 - tvärgående mål för utveckling av kommunens verksamhet, t.ex. utveckling av kundorienteringen
 - kvalitetsarbete, särskilt kundresultat och samhällsresultat
 - principer för koncernstyrningen.

Revisionsnämnden kan granska hur jämställdhet och likabehandling har främjats och hur lagarna iakttagits i praktiken i utvärderingsberättelsen.

Jämställdheten följs upp som en del av den övriga uppföljningen av målfallet

- genom nyckeltal
- i verksamhetsberättelsen
- i välfärdsberättelsen
- i utvärderingsberättelsen.

Planer lotsar jämställdhetsfrämjandet

Att främja jämställdhet och likabehandling är för kommunen en förvaltningsövergripande uppgift som angår alla.

Bäst fungerar jämställdheten mellan könen när den ingår i styrningen och uppföljningen av verksamheten och ekonomin. Det är förnuftigt att utarbeta en operativ jämställdhetsplan som gäller hela kommunen och som den högsta politiska och professionella ledningen engagerar sig i. Poängen med planen är att där framgår överenskomna bindande principer och anvisningar för hur man ska integrera jämställdheten i styrningen, ledningen och

utfallet av verksamheten. Utifrån principerna och anvisningarna preciseras jämställdhetsmålen för varje sektor och serviceområde.

Också läroanstalternas och kommunernas personalpolitiska jämställdhetsplaner, som jämställdhetslagen förutsätter, styr kommunen i arbetet för jämställdhet mellan könen (se lagen). De personalpolitiska jämställdhetsplanerna förbättrar arbetshälsan och arbetsgivarnas konkurrenskraft.

Likabehandlingsplan

Jämsides med jämställdhetsplanerna kan kommunen utarbeta den likabehandlingsplan som förutsätts i lagen om likabehandling. På det sättet kan man bättre förebygga diskriminering på flera grunder. Det betyder att en person utsätts för diskriminering på grund av kön och av någon annan personlig orsak samtidigt.

Fakta att bygga på

Jämställdhet i verksamhetsstyrningen och servicen understryker vikten av fakta och kunskap i planeringen och genomförandet av servicen. Vetskap om könsfördelningen bland kommuninvånarna i olika invånargrupper ger bättre kundorientering, serviceinriktning och kvalitet. När uppföljningen sker enligt könsfördelade uppgifter i stället för genomsnittsuppgifter, får man en mångsidigare bild av vilka effekter kommunens verksamhet har.

Kommunikation

Kommunen bör informera allmänheten om sin roll som främjare av jämställdhet och välfärd för kommuninvånar-

Den europeiska deklARATIONEN om jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå (se kap. 3) är en god utgångspunkt för främjande och planering av jämställdhet i kommunens verksamhet, service och personalpolitik.

na. Kommunikationen ska ta fasta på jämställdhet och en mångfasetterad bild av kvinnor och män i offentligheten.

Närings- och sysselsättningspolitik

En kommun som offentligt engagerar sig i jämställdhet och likabehandling ökar områdets dragningskraft och kreativitet både för anställda och företag. Inom närings- och sysselsättningspolitiken hittas nya möjligheter när kvinnors och mäns kunnande utnyttjas mångsidigt utan förväntningar på könsroller.

Ansvar och aktion

För att kommunen ska kunna gå från ord till handling måste ansvarsfördelningen mellan den politiska och den professionella organisationen vara klar. Att främja jämställdheten hör till vars och ens uppgifter. Det finns skäl att bestämma hur mycket arbetstid och övriga resurser man anslår för ändamålet. Inom kommunen behövs det samordning och samarbete mellan sektorerna. Ett beprövat

sätt är att kommunen har ett jämställdhetsnätverk som består av sektorchefer och behöriga förtroendevalda.

När jämställdhetsaspekten görs till en del av kompetensen inom ledarskapet, planeringen och servicen, fördjupas yrkesfärdigheten och servicen förbättras.

EXEMPEL från Kalmar i Sverige

- Stadsstyrelsen bär det yttersta ansvaret för att staden främjar jämställdhet mellan könen och likabehandling.
- Centralförvaltningen svarar för den övergripande verkställigheten i staden.
- Sektorcheferna och nämnderna svarar för jämställdhetsmålen och efterlevnaden av dem på sina respektive verksamhets- och serviceområden.
- Varje chef och medarbetare bär sitt ansvar. Exempelvis i utvecklingssamtalen utvärderas också hur jämställdhetsmålen utfallit.

Frågor till beslutsfattaren:

Vilka instanser och vem svarar för jämställdhetsfrämjandet i din kommun

- politiska organisation?
- professionella ledning?
- sektorer?

Hur syns jämställdheten mellan könen och likabehandlingen i din kommun

- värderingar och strategier?
- budgetmål och ekonomiplan?
- anvisningar för budgetarbetet?
- nyckeltal för måluppföljningen?
- upphandlingar?
- kvalitetsarbete?

Har din kommuns verksamhetsberättelse, utvärderingsberättelse och välfärdsberättelse uppgifter enligt kön?



6 Jämställdhet i servicen

Den kommunala servicen är hörnstenen i jämställdheten för kommuninvånarna. Mycket av den viktiga servicen i vardagen ligger på kommunernas ansvar, och exempelvis en fungerande dagvård, hälsovårdstjänster och utbildning stöder jämställdheten mellan könen.

Kommunerna har lyckats väl med att erbjuda kvinnor och män samt flickor och pojkar jämlika möjligheter till service och välfärd. Att enbart erbjuda jämlika möjligheter är ändå inte nog för att främja jämställdheten för kommuninvånarna. Den ska synas lika väl i slutändan. För att uppnå detta i servicen bör kommunen också kunna svara mot mäns respektive kvinnors olika behov och livssituationer.

Att identifiera skillnader ger bättre service

Genomsnittsinvånaren i kommunen är inte den bästa utgångspunkten för beslutsfattandet. Det kan finnas skillnader mellan män och kvinnor som påverkar serviceanvändningen, och i beslutsfattandet är det viktigt att identifiera dessa eventuella skillnader och lyfta fram dem i diskussionen. Män och kvinnor kan ha olika livssituationer, tillbringa fritiden på olika sätt eller exempelvis uppvisa skillnader i hälsa som kan påverka vilka kommunala tjänster de behöver och hur de använder dem.

I beslut som gäller service är det viktigt att fundera över vilken betydelse de kan ha för män och kvinnor i olika ålder och med olika bakgrund. Jämställdhet i servicen betyder inte alltid att alla erbjuds lika mycket service av samma slag. Servicekvaliteten höjs och användarperspektivet förtydligas när kommunen lär sig känna igen och ge akt på skillnader.

Samtidigt som man ger akt på eventuella skillnader mellan kvinnor och män, måste man se upp så att man inte förstärker schematiska könsroller. Också om det i vissa fall kan finnas genomsnittliga skillnader mellan kvinnor och män, betyder det inte att alla kvinnor och alla män sinsemellan är likadana och intresserade av samma saker.

På vilket sätt hör jämställdhet i servicen till beslutsfattandet?

- Det är bra att ta med köns- och jämställdhetsaspekten i allt beslutsfattande om tillhandahållande av service: målsättningen, budgeteringen och uppföljningen av målen.
- Särskilt nämnderna har goda möjligheter att stärka jämställdheten i servicen, för de behandlar tjänster som berör kommuninvånarna i vardagen och sättet att tillhandahålla servicen.
- Ur beslutsfattarens synvinkel är jämställdhet i servicen särskilt förknippad med den information och kun-

Könskonsekvensbedömning är ett bra sätt att stärka jämställdhetsaspekten i servicen. Läs mera i kapitel 7.

skap som ligger till grund för servicebesluten. Det är viktigt att det finns uppgifter om serviceanvändarna och potentiella användare också enligt kön.

- Uppgifter om hur kvinnor och män använder service finns exempelvis i användarstatistik, invånarenkäter och andra utredningar. Om de insamlade uppgifterna inte har någon könsfördelning är det ofta lätt att lägga till den som bakgrundsvariabel i enkäter och rapporter.

Den kommunala servicen kan eliminera segregering enligt kön

Med segregering eller åtskillnad enligt kön avses till exempel en indelning av utbildningsområden och yrken i kvinnliga respektive manliga. Fenomenet återspeglas i bland annat löneskillnader mellan män och kvinnor och uppfattningen om könsrelaterade verksamheter och egenskaper. Genom att eliminera denna indelning kan man stärka jämställdheten mellan könen. I kommunens service, till exempel på daghem, i skolor, inom ungdomsverksamheten och fritidsaktiviteter, kan man minska segregeringen genom att uppmuntra flickor, pojkar, kvinnor och män att söka sig till också sådana verksamheter och branscher som är typiska för det motsatta könet.

EXEMPEL:

Jämställdhetsaspekten och snöröjning

Kvinnor promenerar, cyklar och anlitar kollektivtrafik mera än män. I Karlskoga i Sverige granskade man hur snöröjningen gick till. Det uppdagades att de största vägarna där lastbilar kör och som leder till mansdominerade arbetsplatser snöröjdes först. Sist röjs gång- och cykellederna. Detta hade konsekvenser också för kommunens ekonomi: de som anlitar gång- och cykellederna, de flesta är kvinnor, råkade ut för halkolyckor tre gånger oftare än bilisterna. Värden av de skadade blev fyra gånger dyrare än snöröjningen.

Staden beslutade ändra på prioriteringsordningen: först snöröjs gång- och cykellederna särskilt i närheten av daghem, för föräldrarna måste komma fram dit innan de går på jobb. Sedan röjs lederna till kvinnodominerade kommunala arbetsplatser, t.ex. sjukhus, sedan lederna till skolor och sist de större vägarna. Arrangemanget krävde inga merkostnader och det blev lättare för alla att röra sig i staden. Samtidigt sjönk kostnaderna för olyckor på gång- och cykellederna.

Frågor till beslutsfattaren:

- Samlar din kommun in uppgifter om serviceanvändarna enligt kön?
 - Erbjuder din kommun jämlika möjligheter till fritidsaktiviteter, träningspass och lokaler för män, kvinnor, pojkar och flickor i olika ålder?
 - Ger ungdomsverksamheten tillräckligt akt på både pojkars och flickors intressen?
 - Beaktar planläggningen, trafikplaneringen och exempelvis gatubelysningen hur dessa funktioner påverkar kommuninvånarnas säkerhet och jämställdhet?
 - Har kvinnors och mäns eventuellt olika behov, hälsorisker och livssituationer beaktats i hälso- och sjukvården och socialservicen i din kommun?
 - Är barndagvården i din kommun täckande och högklassig?
-



7 Könskonsekvensbedömning

Med könskonsekvensbedömning avses att beslut och åtgärder bedöms på förhand med avseende på vilka konsekvenser de kan ha på kvinnor, män, flickor och pojkar.

Denna konsekvensbedömning baserar sig på det faktum att det kan finnas skillnader mellan män och kvinnor i till exempel arbetslivet, utbildning, hälsa och fritidsaktiviteter, och dessa skillnader återspeglar sig i behovet och användningen av kommunala tjänster. En könskonsekvensbedömning innebär att dessa skillnader identifieras och beaktas i planeringen och beslutsfattandet.

En konsekvensbedömning är en metod för integrering av jämställdheten. Med integrering avses i detta sammanhang att jämställdhetsperspektivet beaktas i beslutsfattandet, servicen och all verksamhet.

Varför behövs en könskonsekvensbedömning när beslut fattas?

- Öppenheten och transparensen i beslutsfattandet förbättras.
- Konsekvenserna av olika beslutsalternativ blir synliggjorda, och beslutsfattarna kan då beakta de följder som besluten har för kommuninvånarna, det vill säga för kvinnorna och männen.
- Kvaliteten, effektiviteten och användarorienteringen i servicen förbättras i och med att konsekvensbedömningen ger mer information om kommuninvånarna och deras behov.

Vilken roll har beslutsfattarna i fråga om könskonsekvensbedömning?

Att utföra könskonsekvensbedömningar hör till beredarnas uppgifter. Beslutsfattarnas uppgift i sin tur är att sörja för att konsekvenserna har analyserats i de ärenden som behandlas och att man har nämnt konsekvenserna i beslutsförslagen. Huvudregeln kan anses vara att om beslutet rör människor, kan det ha könskonsekvenser.

Om en konsekvensbedömning inte har gjorts, bör detta motiveras i beslutsförslaget.

Könskonsekvensbedömningar utgör en viktig del av all föregripande konsekvensbedömning

Ungdomar, vuxna, barn, invandrare, personer som bor i olika områden, arbetande, arbetslösa och kommuninvånare med olika bakgrund är också kvinnor, män, flickor och pojkar. Könet är relevant i alla olika grupper av kommuninvånare, och därför är det viktigt att integrera dessa analyser i all föregripande konsekvensbedömning.

När behövs en könskonsekvensbedömning?

Könskonsekvensbedömning används i synnerhet vid planering av verksamheten och vid beredning före beslutsfattande samt vid utveckling av servicen.

Könskonsekvensbedömning ökar jämställdheten och kommuninvånarnas välfärd.

I regel är det nödvändigt att alltid bedöma könskonsekvenserna om ett beslut som fattas av en nämnd, en stadsstyrelse eller fullmäktige gäller människor.

I praktiken bör de kommunala beslutsfattarna ge riktlinjer om på vilken nivå ett ärende ska vara för att en könskonsekvensbedömning ska vara obligatorisk.

Hur görs könskonsekvensbedömningen?

Att analysera könskonsekvenser är beredningsarbete av hög kvalitet. Det är en normal arbetsuppgift för tjänsteinnehavarna, inget extra arbete som utförs separat från det övriga arbetet eller av utomstående. Analysarbetet baserar sig på tjänsteinnehavarnas kompetens och på samarbete mellan olika sakkunniga. Vid beredning av beslut i kommunerna framskrider analysarbetet på följande sätt:

1. Behovet av en konsekvensbedömning utreds

- Inverkar beslutet på människors eller kommuninvånarnas dagliga liv? Om svaret är ja, är en konsekvensbedömning nödvändig.

2. Eventuella skillnader mellan kvinnor och män utreds

- Vilka är skillnaderna mellan kvinnor och män i det ärende som beslutet gäller?
- Vilken är andelen kvinnor respektive män bland serviceanvändarna och i olika användargrupper?
- Finns det skillnader mellan kvinnor och män i behovet av service?
- Har kvinnors och mäns åsikter i ärendet utretts?
- Hur fördelar sig pengar, rum och tid mellan kvinnor och män i ärendet?
- Finns det några andra könsuppdelade uppgifter i ärendet?

3. Könskonsekvenserna bedöms

- Vilka konsekvenser kan beslutet ha för kvinnor och män samt jämställdheten i ljuset av utredningen av det ovanstående?
- Hur bör konsekvenserna beaktas i beslutsförslaget?
- Bör beslutet innehålla separata mål för män, kvinnor eller jämställdheten?

FAKTARUTA

Könskonsekvensbedömning är en viktig del av verksamhets- och ekonomiplaneringen. Det är bra om bedömningen görs redan i arbetet med att ta fram budgetmålen, eftersom budgeten har stor inverkan på kommuninvånarnas dagliga liv. Budgetmålens konsekvenser kan också analyseras i efterskott. Med tanke på kommuninvånarnas jämställdhet är det viktigt att bedöma hur resurserna fördelas mellan män, kvinnor, flickor och pojkar.

EXEMPEL: Könskonsekvensbedömning inom servicetrafiken i Salo

Tack vare en könskonsekvensbedömning inom servicetrafiken i Salo erhöles mer information om användarna av servicetrafiken och om deras erfarenheter. Det framkom att förhandsantagandet var korrekt, det vill säga att servicetrafiken hjälper i synnerhet de äldre kvinnorna. Tack vare servicetrafiken får de äldre kvinnorna tillgång till tjänster och ett större socialt umgänge. Konsekvensbedömningen gav utvecklingsidéer, till exempel om hur informationen om servicetrafiken kan förbättras. I analysen kom det nämligen fram att informationen om trafiken inte hade nått männen lika bra som kvinnorna.

Könskonsekvensbedömning ger fakta för beslutsfattandet.

Könskonsekvensbedömningen baserar sig på uppgifter

För konsekvensbedömningen behövs uppgifter om kvinnornas och männens servicebehov samt uppgifter om de nuvarande serviceanvändarna enligt kön.

Uppgifter kan hämtas från bl.a.

- statistik
- enkäter riktade till kommuninvånarna
- höranden av kommuninvånare och intressentgrupper
- statistik som den elektroniska välfärdsberättelsen baserar sig på
- olika utredningar och undersökningar.

I kommunerna samlas redan nu in mycket data, och könskonsekvensbedömningen innebär nödvändigtvis inte att det behövs någon stor insats för att få fram nya uppgifter. Ofta räcker det att lägga till frågor om kön i färdiga enkäter riktade till kunder och kommuninvånare och att uppgifter om besökare och användare av tjänster samlas in enligt kön. Det viktiga är att uppgifterna också används för utveckling av servicen.

Könskonsekvensbedömningar hör till analyserna av de kommunala beslutens effekter på kommuninvånarna.

Ytterligare information: Förhandsbedömning av effekterna av kommunala beslut. Salme Sundquist och

Leena Oulasvirta (red.) Finlands Kommunförbund 2011. Pdf-publikationen kan laddas ned på Kommunförbundets webbhandel <http://shop.kommunerna.net/>

EXEMPEL: Könskonsekvensbedömning inom rådgivningen i Vanda

Efter en könskonsekvensbedömning inom barnrådgivningen ändrades förfarandet med servicesedlar för tjänsten ViSvarar, som ger tidigt stöd och rådgivning. Tidigare fick föräldrarna fritt besluta om användningen av servicesedlarna, och de användes oftast av mamman. Efter ändringen fick båda föräldrarna en egen servicesedel, eftersom man önskade aktivera papporna att använda rådgivningstjänsten mera.

EXEMPEL: Könskonsekvensbedömning inom missbrukartjänsterna och den förebyggande hälso- och sjukvården i Vanda

I Vanda bedömdes nyckeltal inom social- och hälsovårdsväsendet ur könsperspektiv, och då observerades att kvinnor med alkoholproblem inte söker sig till akutvård lika lätt som män. Utifrån denna observation utvecklades akutvård som ges i hemmet, vilket har lett till att allt fler kvinnor och äldre, men också män, har nåtts av tjänsten. Identifieringen av skillnaderna mellan könen ledde också till att ett projekt startades inom stadens förebyggande hälsovård för män. Projektet går under namnet Man 40.

Frågor till beslutsfattaren:

- Finns det uppgifter tillgängliga om kommuninvånarna också enligt kön?
 - Är kön en av bakgrundsvariablerna i enkäterna riktade till kommuninvånarna?
 - Har det i din kommun gjorts bedömningar av beslutens konsekvenser ur könsperspektiv?
 - Har det i din kommun gjorts bedömningar av budgetens konsekvenser ur könsperspektiv?
 - Har din kommun ordnat utbildning om könskonsekvensbedömning?
-

8 Säkerhet och förebyggande av våld

Att invånarna känner sig trygga är viktigt med tanke på deras välbefinnande. Kommuninvånarnas säkerhet och känsla av trygghet påverkas av många faktorer:

- trivsel och känsla av trygghet i bostadsområden, centrum och offentliga lokaler och områden
- samhällsstruktur och byggande
- ojämlikhet och utslagning
- kollektivtrafik och trafiksäkerhet
- social trygghet
- säkerhet på arbetsplatserna
- förebyggande av brott och våld.

Kvinnor och män i olika åldrar har inte samma erfarenheter av våld. Det finns skillnader även i känslan av trygghet. Männens utsätts oftare för våld utanför hemmet, medan kvinnorna gör det i sin umgängeskrets. Våldsbrotten förövas oftast av män. Av dem som år 2010 misstänktes för brott mot liv och hälsa var 16 procent kvinnor och 84 procent män (Statistikcentralen 2011).

På kvällarna är staden inte densamma för kvinnor som för män, för yngre som för äldre. På helgerna ter sig Helsingfors centrum till stor del olika beroende på om den som rör sig i staden är kvinna eller man. Majoriteten av männen, nästan 70 %, känner sig trygga i Helsingfors nattliv mot endast 45 % av kvinnorna. (Helsingfors säkerhetsenkät 2009).

Enligt en säkerhetsenkät utförd i Helsingfors utsätts kvinnor och män lika ofta för våld eller hot om våld (17 procent av stadsborna 2009). Mest våld eller hot om våld utsätts kvinnor och män under 25 år för. Den största skillnaden mellan kvinnornas och männens erfarenheter beror på att sexuellt våld och sexuella trakasserier är vanligt förekommande. Hotet om våld inverkar mer på ungdomarnas och de äldre kvinnornas än på männens benägenhet att röra sig utanför hemmet.

Att främja säkerheten med hjälp av könsperspektivet ökar allas säkerhet, oberoende av om det gäller stadsbyggnade, kollektivtrafiktjänster, välfärdstjänster eller undervisning.

FAKTARUTA

Våld i parrelationer drabbar i de flesta fall kvinnorna. När det gäller extremt våld i Finland dödas cirka 20 kvinnor årligen av sin partner.

Av de kvinnor som dödades under åren 2002–2007 var det i 64 % av fallen kvinnans nuvarande eller tidigare partner som var förövaren.

Även män utsätts för våld i nära relationer och i parrelationer. Av de män som dödades under åren 2002–2007 var det i 6 % av fallen mannens nuvarande eller tidigare partner som var förövaren.

Kommunernas roll i förebyggande av våld mot kvinnor och våld i nära relationer

Våld mot kvinnor och våld i nära relationer är allvariga kränkningar av de mänskliga rättigheterna och förhindrar att jämställdheten förverkligas. När det gäller våld i nära relationer och sexuellt våld är offren oftast kvinnor.

Kommunerna har en central roll i förebyggandet och bekämpningen av våld mot kvinnor och våld i nära relationer och i servicen för våldsoffer.

Arbetet sker i samarbete med andra myndigheter och organisationer. I det förebyggande arbetet krävs långsiktighet, samordning mellan de olika aktörerna och tillhållande av tjänster till offren och förövarna. Våld mot kvinnor i nära relationer och sexuellt våld är en typ av brottslighet som vanligen förblir dold, och endast cirka en tiondedel av alla fall anmäls till polisen. Därför är det viktigt att uppmärksamma frågan i den kommunala basservicen och erbjuda offren de specialtjänster som behövs, såsom lätt tillgängliga tjänster och skyddshem.

Kommunen har ansvar för att könsrelaterat våld förebyggs även i ett vidare sammanhang. Det är viktigt att i de olika kommunala tjänsterna sprida information och påverka attityderna hos vuxna, barn och unga. Att värdesätta jämställdhet och acceptera olikheter är en hållbar grund för det långsiktiga förebyggandet av våld.

I det våldsförebyggande arbetet bör hänsyn tas även till säkerheten och välbefinnandet hos kommunens personal. Av de kommunalt anställda är cirka 80 procent kvinnor. Under de senaste åren har kvinnorna upplevt mera våld på arbetsplatserna.

Regeringsprogrammet och olika åtaganden på nationell och lokal nivå styr det våldsförebyggande arbetet.

EXEMPEL: Trygga nattbussar

I samband med en säkerhetsutredning i Kalmar kommun framgick att kvinnorna inte vågar använda nattbussarna, eftersom de är rädda för att utsättas för våld på vägen hem. Därför ändrades rutinerna för var bussarna stannar så att ensamma passagerare, både kvinnor och män, kan be chauffören stanna bussen även mellan busshällplatserna. Passagerarna får stiga av genom framdörren, vilket betyder att chauffören kan se till att ingen annan stiger av samtidigt. Detta ledde till att nattbussarna blev tryggare för både kvinnor och män.

EXEMPEL: Säkerhet i planeringen av stadsdelen Muotiala i Tammerfors

- I Muotiala undersöktes invånarnas känsla av trygghet, och då utgick man från att otrygghet bör tas på allvar eftersom det är den som i slutändan styr beteendet
- I planeringen togs hänsyn till egenskaper i den byggda miljön som förebygger brottslighet och stärker känslan av trygghet
- Man stärkte invånarnas möjligheter att känna igen det egna området och det egna rummet samt deras möjligheter att identifiera sig med dem
- I området beaktades den naturliga övervakningen bland annat genom placeringen, synligheten och belysningen i fråga om fönster, gång- och cykelstråk och ingångar
- Likaså planerades den tekniska övervakningen
- I stadsdelen stärktes känslan av samhörighet, den aktiva användningen av offentliga lokaler och områden och attraktiviteten

- Kommunförbundet har i samarbete med social- och hälsovårdsministeriet utfärdat rekommendationer till kommunerna om förebyggande av våld i nära relationer och inom familjen (Rekommendationer för förebyggande av våld i närrelationer och inom familjen. Identifiera, skydda och handla. Hur styra och leda det lokala och regionala arbetet inom social- och hälsovården. Social- och hälsovårdsministeriets publikationer 2008:9)
- Finland har undertecknat Europarådets bindande konvention om förebyggande och bekämpning av våld mot kvinnor och av våld i hemmet. Konventionen kommer att ratificeras och implementeras i Finlands lagstiftning under denna regeringsperiod.
- Förebyggande av våld i nära relationer och inom familjen är en av prioriteringarna i regeringens jämställdhetsprogram. Det nationella programmet för att minska våld mot kvinnor (2010–2015) stöder kommunernas arbete.
- I artikel 22 i den europeiska deklarationen om jämställdhet mellan kvinnor och män förbinder sig kommunen att förebygga könsrelaterat våld.

Frågor till beslutsfattaren:

- Har kvinnornas, männens, flickornas och pojkarnas säkerhet beaktats i din kommuns säkerhetsprogram?
 - Vad har din kommun gjort för att förebygga våld mot kvinnor?
 - Vem i din kommun ansvarar för samordningen av arbetet med att förebygga våld i nära relationer?
 - Har din kommun tillräckligt med service för våldsoffer?
 - Får du information om hur din kommun eller ditt område förebygger våld mot kvinnor?
 - Beaktas kommuninvånarnas säkerhet i samhällsplaneringen och byggandet i din kommun?
 - Är kollektivtrafiken i din kommun lika trygg för unga som för äldre kvinnor och män?
 - Deltar män och kvinnor som är i olika åldrar och som representerar olika grupper av kommuninvånare i säkerhetspromenader som din kommun ordnar?
 - Arbetar din kommun för att minska det könsrelaterade våldet genom information, i undervisningen och i utbildningen?
-

9 Begrepp

Analys av budgetens konsekvenser ur könsperspektiv

Granskning av budgetmålen och allokeringen av budgetens resurser med tanke på kvinnor och män samt genomförandet av jämställdheten.

Den europeiska deklARATIONEN om jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå

En frivillig förbindelse om att genomföra jämställdhet i kommunen. Deklarationen har utarbetats i samarbete mellan de europeiska kommunorganisationerna. Kommunförbundet har rekommenderat kommunerna och landskapen att anta den.

Diskriminering på flera grunder

Att bli utsatt för diskriminering av flera olika skäl samtidigt. Det kan vara diskriminering som anknyter till kön, ålder, sexuell läggning eller nationellt ursprung.

Jämställdhet mellan könen

Rätt och möjlighet för kvinnor och män att delta på lika villkor i samhället och göra val oberoende av kön samt uppskattning av kvinnors och mäns särdrag på lika villkor. Bestämmelser om jämställdhet mellan könen ingår i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986), som också gäller kommunerna.

Jämställdhetsintegrering /Integrering av könsperspektivet

Att innefatta jämställdheten mellan könen i allt beslutsfattande, all service och all verksamhet.

Könskonsekvensbedömning / Konsekvensanalys ur jämställdhetsperspektiv

Förhandsbedömning av beslut och åtgärder med tanke på hurdana konsekvenser de kan ha för kvinnor, män, flickor och pojkar samt för genomförandet av jämställdheten. Konsekvensbedömningen är ett sätt att integrera köns-perspektivet i verksamheten.

Könsminoritet

Personer som inte upplever sig vara entydigt kvinna eller man. Till könsminoriteterna hör exempelvis transsexuella, transvestiter, transgenderister och intersexuella personer. Könsminoriteter och sexuella minoriteter förväxlas ofta, men könsidentiteten berättar inte om vilken sexuell läggning personen har.

Könsrelaterat våld

Enligt internationella överenskommelser täcker könsrelaterat våld bland annat psykiskt, fysiskt och sexuellt våld både i det offentliga livet och i privatlivet.

Likabehandling

Ingen får diskrimineras på grund av ålder, etniskt eller nationellt ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd, funktionshinder, sexuell läggning eller av någon annan orsak som gäller hans eller hennes person. Bestämmelser om likabehandling och förbud mot diskriminering av dessa orsaker ingår i lagen om likabehandling (21/2004).

Operativ jämställdhet

Jämställdhet i kommunens service, beslutsfattande och övriga verksamhet. Den operativa jämställdheten gäller

särskilt kommuninvånarna och är inte detsamma som personalpolitisk jämställdhet som gäller kommunens anställda.

Operativ jämställdhetsplan

Plan för jämställdhet i kommunens service, beslutsfattande och övriga verksamhet.

Personalpolitisk jämställdhet

Jämställdhet mellan kvinnor och män i kommunens personalpolitik, till exempel i rekrytering, lönesättning, personalstruktur och sammanjämkning av arbete och familj.

Personalpolitisk jämställdhetsplan

Plan för jämställdhet för kommunens personal. Jämställdhetslagen (609/1986) kräver att kommunen som arbetsgivare utarbetar en jämställdhetsplan för sin personalpolitik.

Sexuell minoritet

Sexuella minoriteter är lesbiska, homosexuella och bisexuella. Bestämmelser om förbud mot diskriminering av sexuella minoriteter ingår i lagen om likabehandling (21/2004).

Styrning av verksamheten och ekonomin

Kommunens verksamhet och ekonomi styrs med hjälp av en ekonomiplan som utarbetas för minst tre år framåt. Det första året i ekonomiplanen är budgetåret. Målsättningen och budgeteringen utgår från den strategiplan som fullmäktige godkänt och från serviceplaner för hur kommunens service inom olika sektorer kommer att produceras.

Verksamheten och ekonomin planeras och följs upp utgående från fem synvinklar: mål för service och investeringar, driftsekonomi, investeringar, resultaträkning och finansiering.



Kommunförbundet stöder kommunernas jämställdhetsarbete

Kommunförbundet stöder kommunernas jämställdhetsarbete genom att

- bevaka kommunernas intressen
- genomföra gemensamma utvecklingsprojekt med kommunerna
- ta fram statistik- och forskningsuppgifter samt exempel på praxis inom jämställdhetsfrämjandet i Finland och Europa
- erbjuda kommunerna ett jämställdhetsnätverk för utbyte av information och erfarenheter

Kommunala arbetsmarknadsverket bevakar de kommunala arbetsgivarnas jämställdhetspolitiska intressen, bland annat i frågor som gäller likalönsprogrammet och avvecklingen av yrkesmässig segregation. Arbetsmarknadsverket följer också kommunernas personalpolitiska jämställdhetsplanering.

Redskap och erfarenheter inom jämställdhetsfrämjandet i Europa

Kommunförbundet samarbetar med europeiska och nordiska kommunorganisationer och deltar i verksamheten inom jämställdhetskommittén inom de europeiska kommunorganisationernas paraplyorganisation CEMR (Council for European Municipalities and Regions).

Den europeiska deklARATIONEN om jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå är ett jämställdhetsredskap som passar alla kommuner. Kommunförbundet samordnar arbetet kring jämställdhetsdeklARATIONEN i Finland och omsätter tillsammans med kommunerna deklARATIONEN i praktiken inom ramen för exempelvis jämställdhetsprojektet TASE 2010–2013.

CEMR:s kunskapscentrum för jämställdhet i Europa (Observatory of the Charter on Equality of Women and Men in Local Life) erbjuder ett webbforum för informations- och erfarenhetsutbyte för CEMR:s medlemsorganisationer, kommunerna och landskapen: <http://www.charter-equality.eu/>

Mera information:

- Kommunförbundets webbsidor om jämställdhet och TASE-projektet: <http://www.kommunerna.net/sv/sakkunnigtjanster/fou/projekt/tase/Sidor/default.aspx>
- Kommunala arbetsmarknadsverket: <http://www.kommunarbetsgivarna.fi>
- CEMR:s webbsidor om jämställdhet: www.ccre.org/ > Fields of activity > Equal opportunities
- Kunskapscentrum för jämställdhet i Europa / Observatory of the Charter on Equality of Women and Men in Local Life: <http://www.charter-equality.eu/>

Känner du redan till den europeiska deklARATIONEN om jämställdhet? Du kan ladda ned den gratis på Kommunförbundets webbhandel shop. kommunerna.net > Sök produkter > DeklARATION om jämställdhet.

Checklista för beslutsfattaren

Hur kan jag främja jämställdheten mellan könen i min kommun? Jo, genom att

- ✓ se till att jämställdheten utgör en naturlig del av ledarskapet och verksamheten, den är inte något separat fenomen
- ✓ ta med jämställdhetsaspekten i beredningen av strategin och budgeten
- ✓ föreslå att kommunen antar Den europeiska deklarationen om jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå
- ✓ se till att kommunen utarbetar en operativ jämställdhetsplan som gäller jämställdhet i servicen och beslutsfattandet
- ✓ se till att kommunen har en lagstadgad jämställdhetsplan som gäller personalen
- ✓ följa att jämställdhetsmålen i planerna omsätts i praktiken
- ✓ se till att det finns resurser och ansvariga för jämställdhetsfrämjandet
- ✓ se till att uppgifter om kommuninvånarna samlas in också enligt kön
- ✓ se till att åtminstone de viktigaste beslutens konsekvenser bedöms ur könsperspektiv i förväg
- ✓ se till att kommunen aktivt arbetar för kommuninvånarnas säkerhet och förebygger könsrelaterat våld
- ✓ bidra till att kommunen offentligt förbinder sig att främja jämställdhet mellan kvinnor och män
- ✓ komma ihåg att en balanserad representation och delaktighet för kvinnor och män i beslutsfattandet är väsentligt för en fungerande kommunal demokrati
- ✓ komma ihåg att jämställdhetsfrämjande är en angelägenhet för både kvinnor och män och att den ökar alla kommuninvånares välfärd



Finlands Kommunförbund
Andra linjen 14, 00530 Helsingfors
Tfn 09 7711, fax 09 771 2291
fornamn.efternamn@kommunforbundet.fi
www.kommunerna.net

Helsingfors 2014